

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА СИСТЕМУ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Государственное регулирование развития инфраструктуры регионов Республики Беларусь необходимо исследовать на основе научных подходов к управлению с учетом геополитического, экономического, социального и экологического положения. Создание систем управления осуществляется на единых принципах, позволяющих реализовать полный цикл управления конкурентоспособностью организации, обеспечить комплексное и системное управление всеми сторонами его деятельности и ресурсами.

В Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы определена основная цель – обеспечение качественного роста и конкурентоспособности национальной экономики с концентрацией ресурсов на формировании ее высокотехнологичных секторов, базирующихся на производствах V и VI технологических укладов. Устойчивое развитие экономического потенциала региона обеспечивает использование инноваций, высоких технологий, является важным катализатором адаптации национальной экономики и регионов в условиях глобализации рынков.

Успех достижения организацией своих целей, повышение ее конкурентоспособности напрямую зависит от сотрудников организации, их компетенций и уровня развития. Развитие персонала должно быть направлено на оптимизацию результативности его деятельности, для чего должны быть созданы необходимые условия. Таким образом, развитие персонала понимается как комплекс мер, включающий профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала в организации.

С точки зрения А. Я. Кибанова, обучение персонала – это основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п. [1].

Для того чтобы система развития персонала оказалась эффективной, организация должна мотивировать своих сотрудников к профессиональному развитию, учитывая при этом социально-экономические факторы стимулирования их труда. К такому стимулированию можно отнести материальную помощь сотрудникам по случаю свадьбы, рождения ребенка, декретного отпуска, 50-летия, выхода на пенсию, смерти близких родственников, форс-мажорных ситуаций. Таким образом организация помогает своим сотрудникам в моменты, важные для него и его семьи.

При предоставлении социального пакета особое внимание должно уделяться решению вопроса о личном и семейном оздоровительном отдыхе, оплате путевок в летние лагеря для детей сотрудников, добровольном медицинском страховании работников за счет средств организации, предоставлении материальной помощи, поощрительных выплатах к юбилейным датам работника и др.

Премирование работников является одним из весомых мотивирующих факторов. Положение о материальном стимулировании работников должно предусматривать текущее премирование руководителей, специалистов, служащих и других работников за обеспечение высоких конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности с учетом трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников, единовременное премирование работников за выполнение установленных показателей производственно-хозяйственной деятельности и условий премирования, отражающих эффективность работы организации в целом, работу каждого структурного подразделения или конкретных работников и др.

Среди методов социально-психологического стимулирования организации следует называть оптимизацию рабочего места, создание комнаты отдыха, организацию корпоративных праздников, предоставление работникам социальных пакетов и возможности повышения квалификации.

Высокотехнологичные отрасли во многих регионах не обеспечивают достаточный вклад в рост валового внутреннего продукта в силу несовершенства инновационной инфраструктуры и законодательства, недостаточных экономических механизмов реализации приоритетов научной, научно-технической и инновационной сфер деятельности [2].

Таким образом, используя социально-экономические методы стимулирования труда персонала, организация обеспечивает своим сотрудникам благоприятные условия труда, повышает их удовлетворенность своей работой и, следовательно, создает необходимые предпосылки для развития персонала, так как при максимальной удовлетворенности работник будет более мотивирован к обучению и профессиональному развитию.

Список использованной литературы

1. **Кибанов, А. Я.** Управление персоналом организации : учеб. / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2005. – 638 с.

2. **Климович, Л. К.** Новые образовательные технологии подготовки кадрового потенциала для инновационной экономики / Л. К. Климович // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XVI междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20–21 апр. 2017 г. / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий ; редкол. : В. В. Апанасович [и др.]. – Минск : Нац. б-ка Беларуси. – 2017. – С. 78–81.